

# Arbeitsrecht im Dritten Weg der Katholischen Kirche



## Zentral-KODA-Organ

Nr.  
**79**

Information der  
Mitarbeiterseite der  
Zentral-KODA

Ausgabe – Aug. 2018

## Vergütung unterhalb des AVR-Niveaus möglich

- **Die Zentral-KODA Mitarbeiterseite fordert die Einführung eines innerkirchlichen Rechtswegs für individualrechtliche Streitigkeiten sowie eine Kontrollfunktion für neu geschlossene Arbeitsverträge**

Eine ehemalige Dienstnehmerin der Diakonie scheiterte mit ihrem Revisionsantrag (AZR 308/17) vor dem Bundesarbeitsgericht. Dem Rechtsstreit lag die Frage zugrunde, ob sich die Höhe der Vergütung der Klägerin nach einer einzelvertraglichen Vereinbarung oder nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands (AVR-DD) zu richten habe. Die Begründung des BAG verdeutlicht die Notwendigkeit eines innerkirchlichen Rechtswegs für individualrechtliche Streitigkeiten. Weiterhin müssen Kontrollfunktionen für neu geschlossene Arbeitsverträge eingeführt werden.

Das BAG wies die Revision mit der Begründung zurück, dass die Klägerin aus den kirchen- und satzungsrechtlichen Vorgaben keine individuellen Rechte ableiten kann. Bei diesen Regelungen handelt es sich letztlich um internes Organisationsrecht der Kirche. Eine Nichtbeachtung der Regelungen kann arbeitsrechtlich allenfalls durch die Mitarbeitervertretung und ihrer Mitwirkungsrechte geltend gemacht werden.

Verhält sich folglich ein kirchlicher Dienstgeber nicht praxis- oder bischofskonform, landet das Rechtsschutzbedürfnis des Mitarbeiters im Nichts. Eine Klagemöglichkeit des einzelnen Mitarbeiters innerhalb des kirchlichen Rechtskreises ist derzeit nicht vorgesehen. Bei individualrechtlichen Streitigkeiten wird er auf den staatlichen Rechtsweg verwiesen (Art. 10 Abs. 1 GrO). Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch deutlich gemacht, dass es sich in solch einem Fall um kircheninternes Organisationsrecht handelt. Der Verweis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienstgemeinschaft auf den staatlichen Rechtsweg hält die Zentral-KODA-Mitarbeiterseite somit für nicht ausreichend. Zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss diese Lücke geschlossen und ein innerkirchlicher Rechtsweg für individualrechtliche Streitigkeiten eingerichtet werden.

Die Begründung des BAG verdeutlicht das Dilemma vieler Mitarbeitervertretungen. Diese haben bei Neueinstellungen ein Zustimmungsrecht. In der Ord-

v.i.S.d.P.: Thomas Schwendele  
c/o Caritaszentrum  
Franziskanergasse 3  
73525 Schwäbisch Gmünd  
Tel.: 0170 2033332  
th.swendele@t-online.de

Redaktion: Andrea Hoffmann-Göriz,  
Herbert Böhmer, Florian Franzen,  
Thomas Münch, Thomas Rühl, Thomas  
Schwendele, Werner Stock, Olaf  
Wittmann

nung ist jedoch nicht vorgesehen, dass der Dienstgeber den jeweiligen Arbeitsvertrag vorzulegen hat. Die Absichtserklärung den Mitarbeiter entsprechend einzugruppieren reicht in der derzeitigen Praxis aus. Die tatsächliche Bezugnahme der Arbeitsverträge auf die Regelwerke paritätisch besetzter Kommissionen nach Artikel 7 der Grundordnung kann jedoch letztlich nur aus dem Arbeitsvertrag ersichtlich werden. Daher ist ein Kontrollrecht der Mitarbeitervertretungen bezüglich der Gestaltung des Arbeitsvertrags

unumgänglich. Nur mit der Einführung einer Kontrollfunktion in der Mitarbeitervertretungsordnung kann sichergestellt werden, dass Mitarbeitervertretungen in Arbeitsverträgen Unrechtmäßigkeiten aufdecken können.

Pressemitteilung Nr. 26/18 des  
Bundesarbeitsgerichts

### ■ Vereinbarung eines Entgelts unterhalb des Vergütungsniveaus kirchlicher Arbeits- vertragsregelungen mit kirchlichem Arbeitgeber

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen, welche keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Alltagsbegleiterin tätig. Die Beklagte ist eine gemeinnützige GmbH und Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. Dessen Satzung verpflichtet die Beklagte ebenso wie kirchengesetzliche Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverträgen, welche entweder

die vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) geschlossenen einschlägigen Tarifverträge oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung bringen. Die Klägerin wurde nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD bezahlt. Die Beklagte vereinbarte mit ihr jedoch hinsichtlich der Entgeltsteigerungen und der in den AVR-DD vorgesehenen Jahressonderzahlung eine Vergütungshöhe, welche unterhalb des Niveaus der AVR-DD blieb. Hiergegen hat sich die Klägerin gewandt. Sie verlangt die sich aus der Abweichung ergebenden Differenzbeträge. Die entgegenstehenden vertraglichen Abreden seien unwirksam.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die verletzen kirchengesetzlichen Regelungen binden den kirchlichen Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis. Er muss bei einer Nichtbeach-

tung kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen. Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bzgl. der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berührt aber per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung. Die einschlägigen Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werks evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. entfalten keine drittschützende Wirkung, welche die Klägerin in Anspruch nehmen könnte. Der Beklagten ist es auch nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den Inhalt des Arbeitsvertrags zu berufen.

[juris.bundesarbeitsgericht.de](http://juris.bundesarbeitsgericht.de)

Bundesarbeitsgericht  
Urteil vom  
24. Mai 2018 -  
6 AZR 308/17

